

ASSEMBLÉE NATIONALE

11 avril 2025

PROTÉGER LES PERSONNES ENGAGÉES DANS UN PROJET PARENTAL DES
DISCRIMINATIONS AU TRAVAIL - (N° 446)

AMENDEMENT

N° AS6

présenté par

M. Boyard, Mme Abomangoli, M. Alexandre, M. Amard, Mme Amiot, Mme Amrani, M. Arenas, M. Arnault, Mme Belouassa-Cherifi, M. Bernalicis, M. Bex, M. Bilongo, M. Bompard, M. Boumertit, M. Cadalen, M. Caron, M. Carrière, Mme Cathala, M. Cernon, Mme Chikirou, M. Clouet, M. Coquerel, M. Coulomme, M. Delogu, M. Diouara, Mme Dufour, Mme Erodi, Mme Feld, M. Fernandes, Mme Ferrer, M. Gaillard, Mme Guetté, M. Guiraud, Mme Hamdane, Mme Hignet, M. Kerbrat, M. Lachaud, M. Lahmar, M. Laisney, M. Le Coq, M. Le Gall, Mme Leboucher, M. Legavre, Mme Legrain, Mme Lejeune, Mme Lepvraud, M. Léaument, Mme Élisabeth Martin, M. Maudet, Mme Maximi, Mme Mesmeur, Mme Manon Meunier, M. Nilor, Mme Nosbé, Mme Obono, Mme Oziol, Mme Panot, M. Pilato, M. Piquemal, M. Portes, M. Prud'homme, M. Ratenon, M. Saint-Martin, M. Saintoul, Mme Soudais, Mme Stambach-Terreiroir, M. Taché, Mme Taurinya, M. Tavel, Mme Trouvé et M. Vannier

ARTICLE UNIQUE

Sous réserve de son traitement par les services de l'Assemblée nationale et de sa recevabilité
--

Compléter cet article par les vingt-trois alinéas suivants :

« III. – Le titre III du livre I^{er} de la première partie du code du travail est complété par un chapitre V ainsi rédigé :

« *Chapitre V*

« *Contrôle salarié en matière de non-discrimination*

« *Art. L. 1135.* – Le présent chapitre est applicable aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés.

« Il est également applicable :

« 1° Aux établissements publics à caractère industriel et commercial ;

« 2° Aux établissements publics à caractère administratif lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé.

« *Art. L. 1135-1.* – Un comité de contrôle salarié de non-discrimination est mis en place dans les entreprises d'au moins onze salariés.

« La mise en place d'une commission n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois consécutifs.

« Les modalités de calcul des effectifs sont celles prévues aux articles L. 1111-2 et L. 1251-54.

« *Art L. 1135-2.* – La commission de contrôle salarié est composée de salariés désignés par un collègue constitué par les délégués du personnel.

« Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant syndical à la commission.

« *Art L. 1135-3.* – I. – Le comité de contrôle salarié en matière de non-discrimination a pour mission de veiller au respect du principe de non-discrimination défini aux articles L. 1132-1 à L. 1132-4.

« II. – Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant la politique de recrutement, de nomination, de rémunération au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat de l'entreprise.

« III. – Au moins une fois par an ou sur demande de la commission, l'employeur reçoit la commission de contrôle salarié sur l'égalité entre les femmes et les hommes et lui présente les mesures mises en place pour respecter l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

« IV. – Concomitamment au comité social et économique, lors des visites de l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1, les membres de la délégation du personnel au comité de contrôle salarié en matière de non-discrimination sont informés de sa présence par l'employeur et peuvent présenter leurs observations.

« V. – Le comité de contrôle salarié en matière de non-discrimination exerce ses missions sans préjudice des dispositions relatives au comité social et économique, aux délégués syndicaux et à l'expression collective des salariés

« VI. – Le comité de contrôle salarié en matière de non-discrimination a accès à l'information utile détenue par l'employeur en matière de procédure de recrutement, de nomination, de rémunération, de reclassement ou de licenciement.

« L'employeur est tenu de transmettre les informations, précises et écrites, ainsi que les documents demandés par le comité de contrôle salarié en matière de non-discrimination dans un délai restreint.

« Si l'employeur ne transmet pas d'éléments suffisants, le comité de contrôle salarié en matière de non-discrimination peut saisir le président du tribunal judiciaire statuant selon la procédure accélérée au fond, pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants.

« VII. – Le comité de contrôle salarié en matière de non-discrimination dispose d'un droit de contrôle sur pièces des documents relatifs à une procédure de recrutement, de nomination, de rémunération, de reclassement ou de licenciement.

« VIII. – Lorsqu'il suspecte ou qu'il constate une pratique discriminatoire, le comité de contrôle salarié en matière de non-discrimination peut saisir l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1.

« IX. – Le comité de contrôle salarié en matière de non-discrimination est ensuite reçu tous les mois par l'employeur pour évaluer les mesures mises en place jusqu'à ce que la pratique discriminatoire cesse ou que le doute sur l'existence de la pratique discriminatoire soit levé. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

Par cet amendement, le groupe LFI-NFP entend donner le pouvoir aux salariés de lutter contre les pratiques discriminatoires des employeurs, par la mise en place d'un comité de contrôle salarié en matière de non-discrimination.

Laissés libres de discriminer, une majorité d'employeurs le fait. Selon l'INSEE, 4,8 % des personnes en emploi déclarent avoir subi des traitements inégalitaires avec motif discriminatoire. Il faut également tenir compte de toutes celles et ceux qui sont tenus hors de l'emploi pour des motifs discriminatoires alors qu'en France, près de 5 millions de personnes ne peuvent accéder à certains métiers en raison de leur nationalité, par exemple.

Ce sont d'abord les femmes, les personnes en situation de handicap, les personnes racisées, les personnes de nationalité étrangère, les personnes LGBTI qui sont défavorisées par cette toute puissance de l'employeur dans la sphère économique. C'est une véritable anomalie démocratique et sociale qui permet aux inégalités et injustices de s'y exercer avec d'autant plus de vigueur que l'accès et l'occupation d'un emploi sont bien souvent les coordonnées fondamentales d'une existence digne, ne serait-ce que par l'accès à un revenu qui y est conditionné.

Le droit du travail est en lambeau après huit années de macronisme. La puissance publique, par le moyen de l'inspection du travail, ne dispose plus des capacités de veiller au respect des droits des salariés. De toute manière, les gouvernants ne le veulent pas et consacrent leur énergie à former des employeurs à contourner les visites des inspecteurs, envoyant des fonctionnaires participer à ces formations de la honte.

Le respect de chacun, la protection vis-à-vis de la discrimination ne sera l'oeuvre que des salariés eux-mêmes. C'est pourquoi nous proposons la mise en place d'un comité de contrôle salarié en matière de non-discrimination, chargé de veiller au respect de la loi, dans chaque entreprise de plus de 11 salariés. Ce comité pourrait saisir l'inspection du travail lorsqu'il suspecte ou constate une pratique discriminatoire. Il aura accès à tous les documents utiles lui permettant de remplir sa mission et l'employeur sera tenu de lui rendre des comptes.